



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“LA MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO
DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA AGROPECUARIA GR
EIRL. DISTRITO DE CHANCAY, PROVINCIA DE HUARAL,
DEPARTAMENTO DE LIMA, AÑO 2016”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

JUAN ARTURO REYNA HERNANDEZ

ASESOR:

DR. DÍAZ SAUCEDO, ANTONIO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA – PERÚ

2016

Jurado

Dr. Antonio Díaz Saucedo

Presidente

Dr. Narciso Fernández Saucedo

Secretario

Dra. Nerida Rey Córdova

Vocal

Dedicatoria

Mi tesis la dedico con mucho respeto a Dios quien gracias a él tengo lo más importante que es a mis padres: Arturo Reyna Changanqui y Ana Hernandez Gonzales, a quienes también les dedico este trabajo con mucho amor por ser mi fuente de motivación. También a mi bisabuelo Ton y abuela Carmen que me cuidan y me guían desde el cielo.

Agradecimiento

Agradezco a mi asesor el Dr. Antonio Díaz Saucedo por haberme guiado en el presente trabajo, así como también a todos mis profesores quienes han sido parte de mi formación profesional y quienes me permiten estar hoy presentado mi trabajo final. A todos aquellos familiares, amigos y compañeros que han compartido muchos momentos que perduraran por siempre.

Declaración de autenticidad

Yo Juan Arturo Reyna Hernandez con DNI N° 76005516, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, Diciembre del 2016

Juan Arturo Reyna Hernandez

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “La motivación laboral y su relación con el desempeño de los trabajadores de la Empresa Agropecuaria GR EIRL. Distrito de Chancay, Provincia de Huaral, Departamento de Lima, Año 2016”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Administración.

Juan Arturo Reyna Hernandez

ÍNDICE

Jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaración de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Realidad Problemática.....	1
1.2 Trabajos previos.....	3
1.3 Teorías relacionadas al tema.....	6
1.3.1 Teoría de Abraham Maslow.....	6
1.3.2 Teoría de Frederick Herzberg.....	6
1.3.3 Teoría de Stacey Adams.....	7
1.3.4 Teoría de McGregor.....	7
1.3.5 Teoría de Víctor Vroom.....	8
1.3.6 Motivación laboral.....	8
1.3.6.1 Motivación Intrínseca.....	9
1.3.6.2 Motivación Extrínseca.....	10
1.3.7 Desempeño:.....	11
1.3.7.1 Nivel de desempeño.....	11
1.3.7.2 Competencias de Gestión.....	12
1.3.7.3 Diseño de Trabajo.....	13
1.4 Formulación del problema.....	14
1.4.1 Problema General.....	14
1.4.2 Problemas Específicos.....	14
1.5 Justificación del estudio.....	15
1.6 Hipótesis.....	16
1.6.1 Hipótesis General.....	16
1.6.2 Hipótesis Específicas.....	16
1.7 Objetivos.....	16
1.7.1 Objetivo General.....	16
1.7.2 Objetivos Específicos.....	16
II. MÉTODO.....	17
2.1 Diseño de investigación.....	17
2.2 Tipo de Investigación.....	17
2.3 Nivel de investigación.....	17
2.4 Operacionalización de las variables.....	18
2.5 Población y muestra.....	19
2.5.1 Población.....	19
2.5.2 Muestra.....	19
2.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	19
2.6.1 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
2.6.2 Validez y confiabilidad del instrumento.....	19
2.7 Métodos de análisis de datos.....	21
2.8 Aspectos éticos.....	21

III. RESULTADOS	22
3.1 Prueba de Normalidad	22
3.2 Prueba no paramétrica	22
3.3 Prueba de Hipótesis de la investigación	23
3.3.1 Prueba de Hipótesis General	23
3.3.2 Prueba de Hipótesis Específicas	24
3.4 Tablas por dimensión	26
3.5 Tablas de algunas preguntas	29
IV. DISCUSIÓN	32
4.1 Por Objetivos	32
4.2 Por Hipótesis	32
4.3 Por Metodología	33
4.4 Por Conclusiones	34
4.5 Cuadros estadísticos por Dimensión	35
V. CONCLUSIONES	37
VI. RECOMENDACIONES	38
VII. REFERENCIAS	39
ANEXOS	43
Anexo N°01: Matriz de obtención de datos	44
Anexo N°02: Validaciones	45
Anexo N°03: Matriz de consistencia	51
Anexo N°04: Instrumento	52
Anexo N°05: Instrumento respondido	54

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N°01: Estadísticas de fiabilidad	20
Tabla N°02: Criterios de decisión para la confiabilidad de un instrumento	20
Tabla N°03: Prueba de Normalidad	22
Tabla N°04: Prueba no Paramétrica	23
Tabla N°05: Tabla de correlaciones	23
Tabla N°06: Correlación entre Motivación laboral y Desempeño	24
Tabla N°07: Correlación entre Motivación laboral y Competencias de Gestión	25
Tabla N°08: Correlación entre Desempeño y Motivación Extrínseca	26
Tabla N°09: Dimensión: Motivación Intrínseca	26
Tabla N°10: Dimensión: Motivación Extrínseca	27
Tabla N°11: Dimensión: Nivel de desempeño	28
Tabla N°12: Dimensión: Competencias de Gestión	28
Tabla N°13: Dimensión: Diseño de Trabajo	29
Tabla N°14: Nivel de crecimiento y progreso	29
Tabla N°15: Políticas y administración	30
Tabla N°16: Condiciones laborales	30
Tabla N°17: Iniciativa	31

Resumen

En la actualidad el motivar al recurso humano representa una parte muy importante en todas las organizaciones. En la Empresa Agropecuaria GR EIRL. los trabajadores se encuentran no tan motivados y su desempeño es bueno mas no excelente, es por ello que esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño de los trabajadores. Este estudio fue de tipo aplicada, de nivel descriptivo-correlacional, teniendo como población a 42 trabajadores de la Agropecuaria GR EIRL. Se realizó una encuesta por lo que se efectuó un cuestionario de 30 preguntas los que luego se procesaron en el programa SPSS V.22. Concluyendo que existe relación positiva muy fuerte (Ver Tabla N°06) entre la motivación laboral y el desempeño de los trabajadores con un coeficiente de correlación de 0,936 a un nivel de significación del 5%; además se pudo percibir que uno de los problemas que al 78,6% del personal le genera malestar es que la empresa no brinda reconocimientos ni incentivos (Ver Tabla N°15), tampoco realiza capacitaciones para todos ya que así lo mencionó el 66.7% de encuestados (Ver Tabla N°16) mientras que por otro lado el 42.9% de trabajadores mencionan estar interesados en tomar cursos de capacitación (Ver Tabla N°14); son estos algunos de los factores que hacen que el personal no mejore su desempeño, por lo que se debe de tomar en cuenta para que de esta manera los trabajadores se sientan más identificados con la empresa y den lo mejor de sí mismos.

Palabras claves: motivación, desempeño, reconocimientos, organización.

Abstract

Today, motivating human resources is a very important part of all organizations. In the Agricultural Company GR EIRL. The workers are not so motivated and their performance is good but not excellent, that is why this research aimed to determine the relationship between labor motivation and workers' performance. This study was applied, descriptive-correlational level, having as a population 42 employees of the GR EIRL Agropecuaria. A survey was conducted so a questionnaire of 30 questions was carried out and then processed in the SPSS V.22 program. Concluding that there is a very strong positive relationship (see Table N ° 06) between the labor motivation and the performance of the workers with a correlation coefficient of 0.936 at a significance level of 5%; In addition, it was possible to perceive that one of the problems that 78.6% of staff generates is that the company does not offer recognition or incentives (see Table N ° 15), nor does it carry out trainings for all, as mentioned by 66.7% Of respondents (see Table No. 16), while on the other hand 42.9% of workers are interested in taking training courses (see Table No. 14); These are some of the factors that make the staff does not improve their performance, so it must be taken into account so that in this way workers feel more identified with the company and give the best of themselves.

Key words: motivation, performance, recognition, organization.